

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

845

Vragen van het lid **Van Hijum** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Onmisbare werknemers toch ontslagen»*. (Ingezonden 18 november 2009)

1
Kent u het bericht «Onmisbare werknemers toch ontslagen», waarin wordt gesteld dat de maatregel om onmisbare werknemers te behoeden voor ontslag, dreigt te mislukken? Is het waar dat sinds invoering van het onmisbaarheidscriterium geen enkele aanvraag is gehonoreerd?¹

2
Deelt u de zienswijze van bestuursvoorzitter, Joop Linthorst, van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV) die stelt dat het een «waardevol instrument kan zijn», maar dat de eis om een duidelijk en bestendig beleid te voeren ten aanzien van scholing van werknemers administratief gezien problematisch is? Bent u met hem van mening dat bedrijven waarschijnlijk pas administratief aan deze eis kunnen voldoen tegen de tijd dat de tijdelijke maatregel alweer voorbij is? Kunt u aangeven waarom deze eis zo is geformuleerd? Ziet u mogelijkheden om de eis minder bureaucratisch te maken en de administratieve last voor bedrijven

om aan deze eis te kunnen voldoen te verminderen, waarbij nog steeds rekening wordt gehouden met het scholingsprincipe?

3
Bent u van mening dat de maatregel in praktijk niet werkt en er teveel belemmeringen zijn? Signaleert u nog meer knelpunten dan het bovenstaande en wilt u de Kamer hierover informeren? Bent u voornemens aan de hand van uw bevindingen te bezien of de maatregel kan worden aangepast?

¹ Het Parool, 14 november 2009
<http://www.parool.nl/parool/nl/30/ECONOMIE/article/detail/267800/2009/11/14/Onmisbare-werknemers-toch-ontslagen.dhtml>

Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 1 december 2009)

1
Ja, ik ken het bericht «Onmisbaren toch ontslagen» uit het Parool. Vanaf 1 augustus is de mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel en daarmee het bestaande «onmisbaarheidscriterium» verruimd. Deze maatregel is getroffen in het kader van de huidige economische crisis en stelt werkgevers in staat werknemers die over zodanige kennis en bekwaamheden beschikken, dat

hun ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn, te behouden als ontslag noodzakelijk blijkt te zijn. Navraag bij het UWV Werkbedrijf laat zien, dat er sinds de invoering van de maatregel 16 ontslagverzoeken zijn ingediend met een beroep op het verruimde onmisbaarheidscriterium. Tot op heden heeft het UWV Werkbedrijf in 6 gevallen een beslissing genomen en is het beroep op het verruimde onmisbaarheidscriterium afgewezen.

2 en 3
Ik deel die mening niet, noch de zienswijze waarover in de vraag wordt gesproken. Ter toelichting het volgende. Een werkgever kan een beroep op de regeling doen als hij meent dat een werknemer over zodanige kennis en bekwaamheden beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is en dat in zijn plaats een ander voor ontslag moet worden voorgedragen. Hij dient daarvoor uiteraard wel aannemelijk te maken dat het in zijn bedrijf (of voor de functies die het betreft) gebruikelijk is dat aan werknemers eisen worden gesteld wat betreft het verwerven van kennis en bekwaamheden voor het verrichten van de werkzaamheden die deels komen te vervallen. Als dat niet het geval is, zal het geen verschil maken door wie de arbeid wordt verricht en is een beroep op

onmisbaarheid in het geheel niet aan de orde. Vandaar dat deze eis wordt gesteld. Die eis houdt niet in dat de werkgever een specifiek scholingsbeleid moet voeren of dat hij zijn beroep op de regeling met een scholingsplan moet onderbouwen. Dat staat niet in de regeling, noch in de toelichting daarop. Het bestaan van een dergelijk beleid of plan kan uiteraard wel als bewijs dienen, maar is geen voorwaarde. Een werkgever kan bijvoorbeeld ook volstaan met het overleggen van functiebeschrijvingen als daarin is aangegeven welke eisen worden gesteld voor het verrichten van de betreffende functie(s). Verder moet de werkgever aannemelijk maken dat het al gedurende langere tijd gebruikelijk is dat er eisen worden gesteld en daar niet plotseling mee aan komen omdat hem dat de gelegenheid biedt een beroep op het verruimde onmisbaarheids criterium te doen. Vandaar dat is bepaald dat er sprake moet zijn van een bestendig beleid in deze. Hierbij wordt door UWV als richtsnoer gehanteerd, gedurende ten minste een periode van een jaar. Die periode is uiteraard korter als het bedrijf nog geen jaar bestaat. Ten slotte dient de werkgever de kennis en bekwaamheden van de werknemer te schetsen die hij wil uitzonderen van ontslag en toe te lichten waarom het behoud van die kennis of bekwaamheden van belang is voor het functioneren van de onderneming. Het spreekt daarbij voor zich dat de werkgever zelf bepaalt welke kennis en bekwaamheden noodzakelijk zijn en behouden moeten blijven. Het is niet aan het UWV om hierover te oordelen.

Ik meen dat met deze criteria op een zorgvuldige wijze invulling kan worden gegeven aan de mogelijkheid tot afwijking en hecht eraan op te merken, dat de regeling tot verruiming van het onmisbaarheids criterium is bedoeld om op een verantwoorde wijze afwijking mogelijk te maken van de normale regels die gelden voor het bepalen van de ontslagkeuze, niet om willekeur te bevorderen. Het stellen van criteria om dat te bevorderen brengt met zich dat er bedrijven zullen zijn die daar niet aan kunnen voldoen. Het feit dat een werkgever niet aan de criteria kan voldoen betekent niet, dat de regeling ondeugdelijk is.

Verder merk ik op dat de maatregel zal worden geëvalueerd voorafgaand aan een eventueel besluit tot voortzetting. Aan de hand daarvan zal worden gezien hoe met de mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingbeginsel is omgegaan, wat de effecten daarvan zijn en in welke mate hieraan nog behoefte bestaat. Daarom wordt de toepassing van de maatregel gemonitord. Hiervan zal voor de zomer van 2010 tussentijds verslag worden gedaan aan de Tweede Kamer.